

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. MANNA JAYA MAKMUR. Tbk  
DI MOJOKERTO**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**RADIC ISLAMI AL FIKRI**  
**0612010030 /FE /EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2011**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. MANNA JAYA MAKMUR. Tbk  
DI MOJOKERTO**

Yang Diajukan

**Radic Islami Al Fikri**  
0612010030 / FE / EM

Telah disetujui untuk diseminarkan

Pembimbing Utama

**Dra. EC. Mei Retno. Msi**

Tanggal : .....

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. Muhadjir Anwar. MM**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. MANNA JAYA MAKMUR. Tbk  
DI MOJOKERTO**

Yang Diajukan

**Radic Islami Al Fikri**  
0612010030 / FE / EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

**Dra. EC. Mei Retno. Msi**

Tanggal : .....

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. Muhadjir Anwar. MM**  
NIP : 196 50907 199 1 03 101

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. MANNA JAYA MAKMUR. Tbk  
DI MOJOKERTO**

Yang Diajukan

**Radic Islami Al Fikri**  
0612010030 / FE / EM

Telah disetujui untuk ujian lisan oleh

Pembimbing Utama

**Dra. EC. Mei Retno. Msi**

Tanggal : .....

Mengetahui  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jatim

**Drs. Ec. H. R.A. Suwaedi, MS**  
NIP : 1960 0 330 1986 03 003

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkatnya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manna Jaya Makmur. Tbk di Mojokerto”**.

Penyusuna skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, MS, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno, Msi, Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya.

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada Orangtuaku dan adikku yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun materil.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam Hormat

Surabaya, Mei 2011

Peneliti

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
ABSTRAKSI .....	vi

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Landasan Teori .....	9
2.3 Kepemimpinan .....	11
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	11
2.3.2 Gaya-gaya Kepemimpinan .....	13
2.3.3 Fungsi Kepemimpinan .....	16
2.4 Kompensasi .....	17
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	18
2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	19
2.4.3 Tujuan-tujuan Kompensasi .....	20
2.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	21
2.5 Kepuasan Kerja .....	23
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24

2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
2.9 Hipotesis .....	29

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

3.1 Definisi Operasional dan Pengakuan Variabel .....	30
3.1.1 Definisi Operasional .....	30
3.1.2 Pengukuran Variabel .....	33
3.2 Teknik Penentuan Sampel .....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.4 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	36

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	40
4.1.2 Struktur Organisasi .....	42
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan .....	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	46
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.3.1 Deskripsi Hasil Jawaban Responden .....	48
4.3.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1) .....	48
4.3.1.2 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2) .....	50
4.3.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	51
4.3.2 Uji Outlier Multivariate .....	52
4.3.3 Uji Reliabilitas .....	53
4.3.4 Uji Validitas .....	55
4.3.5 Uji Construct Reliability dan Variance Extrated .....	55
4.3.6 Uji Normalitas .....	56
4.3.7 Evaluasi Model One-steep Approach to SEM .....	57
4.3.8 Uji Kasualitas .....	60



4.4 Pembahasan .....	61
4.4.1 Apakah Gaya Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	61
4.4.2 Apakah Kompensasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	62

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Absensi Karyawan tahun 2010 .....	3
Tabel 3.1	Goodness Of Fit Indices .....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	47
Tabel 4.5	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kepemimpinan ..	48
Tabel 4.6	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kompensasi .....	50
Tabel 4.7	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kepuasan Kerja .	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Outlier Multivariate .....	53
Tabel 4.9	Reliabilitas Data .....	54
Tabel 4.10	Validitas Data .....	55
Tabel 4.11	Counstruct Reliability dan Variance Extrated .....	56
Tabel 4.12	Normalitas Data .....	57
Tabel 4.13	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices .....	58
Tabel 4.14	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices .....	59
Tabel 4.15	Data Uji Kasualitas .....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Manna Jaya Makmur. Tbk .....	42
Gambar 4.2 Model Pengukuran dan Struktural .....	58
Gambar 4.3 Model Pengukuran dan Struktur Base Model .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Structural Equation Modeling



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT. MANNA JAYA MAKMUR. Tbk  
DI MOJOKERTO**

**Radic Islami Al Fikri**

**Abstraksi**

Telah terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. Manna Jaya Makmur. Tbk dikarenakan kebijakan perusahaan yang kurang dapat diterima oleh sebagian karyawan sehingga banyak karyawan merasa tidak puas di dalam pekerjaannya. Disamping itu peran pemimpin yang kurang dapat mengambil keputusan yang adil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Pemimpin kurang mengerti tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Sehingga akibatnya banyak karyawannya yang tidak puas dan pada akhirnya sering absen didalam pekerjaannya dengan berbagai alasan. Meskipun perusahaan sudah berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompensasi agar karyawan banyak yang tidak keluar dari pekerjaannya, tetapi usaha tersebut sama sekali tidak direspon oleh para karyawan dikarenakan sistem denda yang diterapkan dirasakan sangat merugikan karyawan.

Sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manna Jaya Makmur. Tbk. itu menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan alat analisis SEM.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan negatif, dan dari variabel kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan positif.

***Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini telah kita ketahui di Indonesia makin banyak bermunculan perusahaan baru, mereka saling bersaing untuk menjadi perusahaan yang terbaik dibidang nya masing-masing. Segala hal telah dilakukan oleh perusahaan tersebut demi mencapai suatu tujuan, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi sampai ke pemilihan sumber daya manusia yang handal dan profesional, baik tenaga yang disiapkan untuk memimpin perusahaan maupun tenaga yang disiapkan sebagai staf dan karyawan.

Hal ini mengingat peranan pimpinan (*Manager*) sangatlah strategis dan menentukan karena dia berfungsi sebagai perencana, pengorganisir, pengambil keputusan sampai pada evaluasi dan tindak lanjut/follow up. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara

mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Seperti yang telah terjadi pada PT. Manna Jaya Makmur. Tbk. yaitu telah terjadi penurunan kinerja karyawan, karena kebijakan perusahaan yang kurang dapat diterima oleh sebagian karyawan sehingga banyak karyawan merasa tidak puas di dalam pekerjaannya di perusahaan tersebut. Kebijakan yang dimaksud adalah (1) Aspek lingkungan.(2). Aspek sistem yang dikerahkan. Dengan kebijakan tersebut maka banyak karyawan yang tidak puas karena pemimpin yang kurang dapat mengambil keputusan yang adil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Pemimpin kurang mengerti tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Sehingga tidak menepatkan prinsip the right man in the right place. Sehingga akibatnya banyak karyawannya yang tidak puas dan pada akhirnya sering absen didalam pekerjaannya dengan berbagai alasan. Dari kompensasi karyawan juga terjadi satu permasalahan, yaitu penurunan gaji karyawan. Sedangkan para karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan harapan bisa mendapat hasil yang lebih, tetapi gajinya malah diturunkan dikarenakan perusahaan mendatangkan alat-alat baru dari luar negeri untuk membantu pekerjaan karyawan. Dengan penurunan gaji tersebut membuat karyawan merasa tidak betah bekerja dan sering absen dalam pekerjaannya dengan berbagai alasan..



**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan di Tahun 2010**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan yang absent</b>		<b>Prosentase</b>
Januari Februari Maret	32 Orang	$\frac{135}{32} \times 100 \%$	43,2 %
April Mei Juni	21 Orang	$\frac{135}{21} \times 100 \%$	28,35 %
Juli Agustus September	27 Orang	$\frac{135}{27} \times 100 \%$	9,45 %
Oktober November Desember	22 Orang	$\frac{135}{22} \times 100 \%$	29,7 %

Sumber : PT. Manna Jaya Makmur. Tbk

Sumber daya manusia yang lain selain pimpinan adalah Karyawan/pegawai adalah sebagai faktor utama atau penggerak didalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang atau jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan/pegawai bekerja sama dengan komponen yang lain dalam organisasi.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat diidentifikasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mondy dan Noe, 1990:374) penentuan kompensasi atas balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para karyawan. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat membayar

kompensasi atas balas jasa tersebut kepada karyawan perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan kompensasi perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan pekerjaannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya gaya kepemimpinan, rekan kerja, suasana kerja, yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

PT. Manna Jaya Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produksi baja di Mojokerto mempunyai cita-cita sebagai perusahaan yang diperhitungkan keberadaannya, baik ditingkat regional, nasional, maupun internasional. PT. Manna Jaya Makmur selalu memegang mutu serta menyajikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. PT. Manna Jaya Makmur berusaha menjadi sahabat terpercaya mitra kerja, dan kepuasan pelanggan adalah tujuan utamanya. Untuk dapat mewujudkan semuanya karyawan di berikan kompensasi yang bertujuan supaya para karyawan lebih meningkatkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi dan kepuasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Setiap satu tahun sekali PT. Manna Jaya Makmur melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap semua karyawannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Disamping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan mutu kinerja dan kepuasan kerja melalui kepemimpinan dan kompensasi kerja.

Menurut Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manna Jaya Makmur. Tbk Di Mojokerto”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Manna Jaya Makmur. Tbk ?
2. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Manna Jaya Makmur. Tbk ?

## **2.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manna Jaya Makmur. Tbk.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Manna Jaya Makmur. Tbk.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

2. Bagi fakultas.

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja.